

Nota van Inlichtingen 7 december 2021

Marktconsultatie E-HRM

Nr.	Vraag	Antwoord
1.	Hoeveel medewerkers hebben een dubbele aanstelling over meerdere organisaties? Kunt u daar een indicatie van geven.	Structureel circa 100 medewerkers gemiddeld en incidenteel (Corona) circa 200 gemiddeld over meerdere organisaties.
2.	U schrijft over een nieuw aan te schaffen financieel pakket. In de markt zien wij verschillende Veiligheidsorganisaties welke juist voor gekozen hebben voor een geïntegreerde oplossing met alle bijkomende voordelen. Ben u voornemens het financiële pakket apart uit te vragen of komt er één uitvraag met bijv. 2 percelen (1. eHRM, 2 Financieel) ?	In 2022 zullen naar verwachting 2 separate aanbestedingen volgen. Eén voor een E-HRM oplossing en één voor een financieel pakket.
3.	Kunt u schetsen wat uw huidige werkwijze is en waar uw gewenste werkwijze uit bestaat?	Tijdens een ambitieworkshop van november jl. heeft de afdeling HR een duidelijke wens uitgesproken om de werkwijze tussen de verschillende organisaties binnen de VRK te standaardiseren. Deze verschillen momenteel waardoor het systeem suboptimaal is ingericht. Hiervoor is een project voor procesoptimalisatie opgestart waarbij de verschillende HR-afdelingen de HR processen zullen herontwerpen.
4.	U groeit steeds meer naar een expertisecentrum waarin gezondheid en veiligheid zijn gebundeld. Wat is uw visie als het gaat om bedrijfsvoering applicaties? Geloof u meer in ERP (one size fits all) of in Best of Breed oplossingen, oftewel: de beste oplossing per bedrijfsvoering onderdeel. Kunt u dit toelichten?	VRK heeft tot op heden altijd gekozen voor een 'Best of Breed' oplossing om geen/zo weinig mogelijk afhankelijkheid te creëren (Vendor Lock-in).
5.	Wat is de huidige digitaliseringsgraad binnen HR, concreet: welke HR processen zijn reeds gedigitaliseerd en welke overige bedrijfsvoeringsprocessen zijn reeds gedigitaliseerd?	Meeste standaard processen zijn gedigitaliseerd (declaratie, verlof, IKB, adres, bank) Nog niet gedigitaliseerd zijn: in-, door- en uitstroom,

		opleidingen en competentie management processen in het E_HRM systeem. Van de overige bedrijfsvoeringsprocessen zijn de meeste gedigitaliseerd.
6.	Tegen welke knelpunten loopt u nu aan die u graag opgelost ziet worden in het nieuwe e-HRM pakket?	In plaats van knelpunt spreekt VRK liever over ambities. De ambitie is om het proces voor performance management te automatiseren en een oplossing te zoeken voor de integratie tussen verschillende systemen.
7.	Wat is uw verwachting rondom de scope van de aanbesteding: streeft u naar een evenaring van de huidige situatie zoals gerealiseerd met Workforce of is het uw ambitie om de scope uit te breiden? Kunt u deze eventuele ambitie toelichten?	De uitkomst van de MC speelt een belangrijke rol bij de uitvraag van een nieuw E-HRM systeem. Een groot deel van de ambities vindt u hierin terug. Het antwoord op vraag 3 is ook een belangrijke ambitie. Voor de overige ambities stelt VRK voor dat inschrijver de uitvraag voor de aanbesteding afwacht.
8.	U bent een samenwerkingsorganisatie, de focus van de huidige marktconsultatie richt zich echter voornamelijk op de softwarepakketten, is dat bewust? En maakt het kiezen van een partner onderdeel uit van uw aanbesteding?	Vooralsnog gaat het om de vervanging van het E-HRM systeem met het huidige niveau van salarisdienstverlening zoals omschreven op hoofdlijnen in het MC document
9.	Welke positie neemt uw huidige HR pakket in binnen het applicatielandschap en is dat ook de positie in de gewenste situatie?	VRK ziet het als een kritisch proces, ook als het gaat om de ondersteunende processen. En dit proces kent een centrale rol in kernregistratie personeel.
10.	Kunt u een overzicht met ons delen van uw huidige applicatielandschap. Kunt u daarbij eveneens aangeven welke applicaties u wilt vervangen door het nieuwe e-HRM pakket en welke applicaties u per sé wilt behouden in de gewenste situatie?	VRK heeft momenteel geen actueel overzicht voorhanden.
11.	De Veiligheidsregio Kennemerland bestaat uit vier organisaties, in hoeverre is er sprake van harmonisatie van de HR en payroll processen? Is het verder harmoniseren een ambitie als onderdeel van de aanbesteding?	Zie het antwoord op vraag 3.
12.	U geeft aan dat voor het verwerven van nieuwe medewerkers maakt VRK gebruik van (infactory) solution systems. Deze applicatie is niet gekoppeld aan het HRM systeem 'Workforce' van ADP. Een groot gedeelte van de	Inschrijver gebruikt hier een aantal passages uit verschillende paragrafen van het MC document waarbij ze in combinatie enigszins verwarrend zijn.

	mutaties worden door het systeem ondersteund met geautomatiseerde workflows. Een klein gedeelte van de (complexe) mutaties wordt door de medewerker van de VRK verricht. Wat heeft uw voorkeur: deze tool connecteren met nieuw e-HRM systeem of vervangen door integraal onderdeel van het nieuwe e-HRM pakket?	Daarom beperkt VRK zich tot de beantwoording van het laatste gedeelte van de vraag. VRK wil met een MC inzicht krijgen in de voor- en nadelen en de kosten van integratie ten opzichte van een integraal onderdeel van het E-HRM systeem. Op basis van deze inzichten zal de scope van de aanbesteding bepaald worden.
13.	Heeft u al zicht voor welke termijn u het nieuwe e-HRM pakket aan wilt schaffen, oftewel: is de termijn van de overeenkomst reeds bekend bij u? Initiële periode plus eventuele verlengingsperiode.	VRK denkt vooralsnog aan een periode van 1 x 3 jaar met verlenging van 7x1 jaar.
14.	U geeft aan online e-HRM software aan te willen schaffen. Is dit voor u een synoniem voor een SaaS-applicatie en sluit u on-premise en ASP applicaties daarmee uit? En doelt u met online e-HRM software eveneens off the shelf software gebaseerd op best practices? Zo ja, bent u het er mee eens dat daar een standaard SLA vanuit de leverancier aan ten grondslag ligt?	De sterke voorkeur van VRK gaat uit naar een E-HRM pakket in de vorm van een SaaS oplossing. Deze marktconsultatie heeft (mede) als doel om de markt te bevragen naar de (on)mogelijkheden hiervan. Indien een SaaS oplossing niet tot de mogelijkheden behoort, zal VRK zich indien nodig richten op alternatieve oplossingen. Op basis van de gestelde eisen in het bestek mogen inschrijvers zelf bepalen of de standaard SLA voldoet.
15.	Welke rol speelt uw koersplan Durf, Doe, Groei in uw uitbesteding. Concreet: welke strategische HR-onderwerpen komen terug in uw uitvraag naar een nieuw e-HRM pakket.	Zie het antwoord op vraag 7.
16.	Wat betreft de expertgebruikers, de 2 genoemde salarisadministrateurs: werken deze beide fulltime? Staat de vacature voor een salarisadministrateur nog open? Zo ja, indien deze vervuld is de FTW bezetting van de salarisadministratie dan 3? Overweegt u de werkzaamheden van de derde persoon (deels) uit te besteden?	Deze informatie is niet relevant voor de marktconsultatie. VRK zal in het bestek voor de aanbesteding hier informatie over te verstrekken. De aanbestedingsprocedure kent uiteraard ook één of meerdere informatierondes. Dat geeft inschrijver de gelegenheid om hierover vragen te stellen.